

Marko Huupponen

Mhy Kangasiemi-Pieksämäki Ry:n metsureiden työtyytyväisyys

Opinnäytetyö

Metsätalouden koulutusohjelma


Tammikuu 2015




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MAMK University of Applied Sciences	Opinnäytetyön päivämäärä 4.2.2015
Tekijä Marko Huupponen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Metsätalouden koulutusohjelma Metsätalous
Nimeke Mhy Kangasniemi-Pieksämäki ry:n metsureiden työtyytyväisyys	
Tiivistelmä <p>Vielä 1970- ja 1980-luvuilla työskenteli metsureita metsissämme n. 100 000 kpl. 1990- luvun taitteessa ollut lama ei kohdellut jäljellä olevia työntekijöitä hyvin. Myös voimakas koneellistuminen vaikutti metsureiden määrän vähene- miseen. Laman ja koneellistumisen myötä metsureiden määrä on pudonnut nykyiseen 3 500 metsuriin, joista n.1 000 toimii yrittäjämetsurina.</p> <p>Tutkimusten mukaan ihmisen työkyky alkaa heikentyä jo 45 ikävuoden vaiheilla. Tällä hetkellä työskentelevien metsureiden keski-ikä on melko korkea, siksi jäljellä olevien metsureiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen tulisi kiinnittää huomiota. Kuitenkin metsureita tarvitaan jatkossakin, koska kaikkia metsätöitä ei voida korvata koneilla.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Metsänhoitoyhdistys Kangasniemi-Pieksämäki ry:n metsureiden työhyvinvointia sekä työssä jaksamista. Tutkittavina asioina olivat heidän tyytyväisyytensä mm. lähiesimiehen toimintaan, työturvallisuuteen liittyvät seikat, ammattitaidon ylläpitäminen ja kouluttautuminen sekä työilmapiiri metsureiden keskuudessa. Tutkimus toteutettiin suullisten haastattelujen avulla. Henkilökohtainen haastattelu tehtiin 12 metsurille, joista kolme oli vakituisia metsureita, kahdeksan kausivakinaista ja yksi yrittäjämetsuri. Haastateltavat työskentelevät Pieksämäellä, Kangasniemessä, Virtasalmella ja Jäppilässä.</p> <p>Tutkimuksessa tuli esille metsureiden työhyvinvoinnin olevan hyvällä tasolla sekä heidän olevan tyytyväisiä met- sänhoitoyhdistyksen toimintaan. Metsurit olivat myös tyytyväisiä lähiesimiehen toimintaan, palkkaansa, työtoverei- hin ja työturvallisuuteen. Kaikki metsurit kokivat olevansa ammattitaitoisia ja hallitsevansa työnsä. Tutkimustulok- sissa ja toimintatavoissa oli pieniä eroja paikkakuntien välillä. Toimintatavoissa olleet erot olivat töiden organisoi- nissa ja tiedonkulussa lähiesimiesten välillä. Tärkeimmät esille tulleet kehittämiskohteet olivat toimintatapojen yh- tenäistäminen lähiesimiesten välillä ja työkykyä ylläpitävän toiminnan lisääminen. Vakituiset metsurit toivoivat kesäaikaan vaativimpia työtehtäviä ammattitaidon ylläpitämiseksi.</p>	
Asiasanat (avainsanat) Työhyvinvointi, työkyky, työssäjaksaminen, metsurit	
Sivumäärä 27 S.+ LIIT.2 S.	Kieli Suomi
Huomautus (huomautukset liitteistä)	
Ohjaavan opettajan nimi Pakkala Pasi	Opinnäytetyön toimeksiantaja Mhy Kangasniemi-Pieksämäki ry.

DESCRIPTION

	Date of the bachelor's thesis 4 February 2015
Author Marko Huupponen	Degree programme and option Forestry
Name of the bachelor's thesis Forest Management Association Kangasniemi-Pieksämäki ry is the job satisfaction of forest workers.	
Abstract <p>About 100 000 lumber jacks used to work in our forests during the 1970s and 1980s. The recession which occurred at the end of the 1990s was not a good period for lumber jacks either. Also the strong mechanization boom affected the reduction in the number of lumber jacks. After the recession and the mechanization, the number of lumber jacks has dropped to the current figure of 3 500 lumber jacks. The figure includes about 1 000 private entrepreneurs.</p> <p>Many studies have indicated that the best physical working ability starts weakening around 45 years of age. The average age of the currently working lumber jacks is rather high. Therefore, it is essential to pay attention to the wellbeing and endurance of the lumber jacks still working. It is obvious that we will need lumber jacks in the future as well, because a machine cannot perform all the required forest work.</p> <p>This study was about the wellbeing and endurance of the lumber jacks of the Forest Management Association of Kangasniemi-Pieksämäki. The study concentrated on their satisfaction with the management, safety issues, the maintenance of the working skills, vocational education and the working atmosphere among the lumber jacks. The study was carried out by interviewing lumber jacks. A personal interview was made with 12 lumber jacks, three of which belonged to the regular staff, eight of them were seasonally hired and one of them was a private entrepreneur. The lumber jacks interviewed came from the municipalities of Pieksämäki, Kangasniemi, Virtasalmi and Jäppilä.</p> <p>The study showed that the lumber jacks were satisfied with their work-related wellbeing and endurance, and they were pleased with the operation of the local Forest Management Association. They were also content with the management, their salaries, co-operation with the colleagues and work safety issues. All the interviewed lumber jacks had confidence in completing the required tasks. There were, however slight differences in the results between the municipalities and different working methods. The differences in the methods mainly concerned the organization of the work and the communication between the managers. The most important development target was making the working methods consistent. The other important issue was to develop some activities that would maintain working ability among the lumber jacks. The lumber jacks that worked as regular staff hoped to have more demanding tasks during the summer season in order to maintain their occupational skills.</p>	
Subject headings, (keywords) Wellbeing at work, work ability, coping at work, loggers	
Pages 27 p. +app.2 p.	Language English
Remarks, notes on appendices	
Tutor Pakkala Pasi	Bachelor's thesis assigned by Forest Management Association Kangasniemi-Pieksämäki ry.

SISÄLTÖ

KUVAILULEHDET

1	JOHDANTO	1
2	METSURITYÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT...	2
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmä.....	2
2.2	Työkyky	3
2.3	Työtoverit	5
2.4	Vapaa-aika ja liikunta	5
2.5	Lähiesimiehen toiminta	6
3	METSUREIDEN MOTIVOITUMINEN TYÖHÖN.....	6
3.1	Työnantaja	6
3.2	Palkitseminen ja palkkaus.....	7
3.3	Palkkaus metsurintyössä.....	9
3.4	Työn vaativuusryhmittely	10
4	TYÖVÄLINEET JA VARUSTEET	11
4.1	Metsurin työvarusteet	11
4.2	Sääolot	13
4.3	Työmaan koko ja etäisyys	13
4.4	Työaika	13
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO	14
6	TUTKIMUSTULOKSET	16
6.1	Haastateltavien jakautuminen ja tausta.....	16
6.2	Lähiesimiehen toiminta ja tiedonkulku	17
6.3	Mhy:n toiminnankehittäminen.....	19
6.4	Ammattitaidon ylläpitäminen ja kouluttautuminen	19
6.5	Metsurien kokemus työilmapiiristä	20
6.6	Varusteet ja työturvallisuus	21
6.7	Tyytyväisyys palkkaan	21
7	POHDINTAA	22
7.1	Lähiesimiehen toiminta	22
7.2	Metsureiden palkka.....	22
7.3	Työhyvinvoinnin taso ja työmotivaatio metsureilla	23

7.4 Tulevaisuus	24
LÄHTEET	26
LIITTEET	28

1 JOHDANTO

Suomessa metsureita oli 1970- ja 1980-luvuilla n. 100 000 kpl. Metsurien määrä on laskenut 30 vuoden aikana 96 prosenttia. Vielä 1990-luvun alussa metsureita työskenteli metsissämme n. 10 000 kpl, mutta lama ei kohdellut jäljellä olevia työntekijöitä hyvin. Laman ja koneellistumisen myötä metsureiden määrä on pudonnut 3 500 metsuriin, joista n. 1 000 on yrittäjämetsureita. (Karjalainen 2013.)

Suomessa virallinen eläkeikä on 63 vuotta ja tulevaisuudessa eläkeikää tullaan nostamaan. Tutkimusten mukaan ihmisen työkyky alkaa heikentyä jo 45 ikävuoden vaiheilla. Tästä syystä tulisi kiinnittää huomiota työssäkäyvien työkykyyn ja työhyvinvointiin. Tällä hetkellä työskentelevien metsureiden keski-ikä on melko korkea. Alhainen peruspalkka taso ja fyysisesti raskastyö ei houkuttele nuoria alalle. Kuitenkin metsureita tarvitaan jatkossakin, koska kaikkia metsätöitä ei voida korvata koneilla.

Työhyvinvoinnissa tärkeimpinä tekijöinä ovat hyvä johtaminen, työilmapiiri, vapaa-aika, perhesuhteet sekä motivaatio työn tekemiseen. Myös kehittyminen työssä ja uusien asioiden oppiminen ovat tärkeitä työhyvinvoinnissa ja viihtymisessä. Työkyvyn ylläpitämiseksi täytyisi myös keskittyä vapaa-ajalla tehtyihin asioihin. Työelämän vaatimukset ovat lisääntyneet nykypäivinä. Siihen vaikuttavat tulostavasti tulosvastuullisuus ja lisääntynyt kilpailu työelämässä.

Metsurin työhyvinvointiin ja työssä viihtyvyyteen vaikuttavat työnjohtajan toiminta, vapaa-aika sekä tehtävä työlaji. Metsurin työssä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat yleisiä fyysisesti raskaan työn vaatiessa veronsa. Työn suorittamiseen vaikuttavat fyysinen kunto ja työvälineiden toimivuus. Työmotivaatiossa merkittävänä osana metsurintyössä nousee esille palkkaus. Henkilökohtaiset palkkausmenetelmät ovat sovittavissa työnantajan kanssa. Kuitenkin osa metsureista kokee osan työtehtävistä yksipuolisiksi, eikä välttämättä heidän motivaationsa riitä tekemään pitkiä aikoja tätä työtä

Opinnäytetyön aiheen idea tuli toimeksiantona metsänhoitoyhdistys Kangasniemi-Pieksämäen toiminnanjohtajalta. Metsureiden työhyvinvointia ei ole tutkittu aikaisemmin kyseisessä metsänhoitoyhdistyksessä. Tutkimuksessa selvitettiin metsureiden työhyvinvointia haastatteleamalla 10–15 Mhy Kangasniemi-Pieksämäki ry:n palveluksessa olevia metsureita. Haastattelussa avoimilla kysymyksillä selvitettiin metsureiden

mielipiteitä metsänhoitoyhdistyksen lähiesimiehen toiminnasta, työn fyysisyyden merkityksestä jaksamiseen, ammattitaidon ylläpitämiseen, palkkaukseen, työilmapiiriin, työturvallisuuteen sekä tiedonkulkuun työympäristössä. Haastattelut on toteutettu kasvotusten metsureiden kanssa.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Mhy Kangasniemi-Pieksämäki ry:n metsureiden työhyvinvoinnin tasoa sekä heidän jaksamista työssä. Lisäksi tavoitteena oli selvittää kuinka voitaisiin ylläpitää tai kehittää heidän työtyytyväisyyttä ja viihtyvyyttä työympäristössä, sekä millaisena he kokevat asemansa työympäristössä. Haastatteluisa olen selvittänyt myös metsureiden mielipiteitä lähiesimiehen toiminnasta.

2 METSURITYÖN TYÖHYVINVOINTI JA TYÖHYVINVOINNIN TEKIJÄT

2.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työntekijä kokee työn tekemisen mielekkääksi ja sujuvaksi terveyttä sekä uraa edistävässä työympäristössä. Yhteistyön sujumiseen vaikuttavat tiedonkulku ja vuorovaikutus. Lähiesimiehen johtamistaidot ja tuki ovat merkittäviä seikkoja työhyvinvoinnissa. Työntekijää työssä motivoivat oma ammattitaito, tehtävien hallinta sekä kehittymismahdollisuus työssä. Parhaimmillaan työssä viihtyminen tuo elämään sisältöä ja lisää työhyvinvointia. (Ala-Laurinaho 2011.)

Työnsä osaaminen on työhyvinvoinnin ydin. Kun työntekijä tuntee hallitsevansa työtään, silloin hän kokee työperäisen stressin positiivisena asiana ja voimavarat työn suorittamiseen aktivoituvat. Tunne työnsä hallitsemisesta tuo työn tekemiseen rentoutta ja jaksamista, mutta kuitenkin työn vaatimukset eivät saa olla liialliset. Työssä viihtymisen ja hyvinvoinnin kannalta osaaminen ja vaatimukset tulisi olla tasapainossa. Esimieheltä saatu tuki työssä koetaan yleensä merkittäväksi tekijäksi työssä jaksamiseen.

Psykologisesta näkökulmasta tutkittuna työhyvinvointi on tunneperäinen asia. Työrauha ja työtehtävän loppuun saattaminen ilman keskeytyksiä lisäävät työhyvinvointia. 1990-luvulla kehitettiin Suomessa työkykyä ylläpitävä toimintamalli (kuva 1). Sen tavoitteena on työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen. (Luukkala 2011, 31–32.)



KUVA 1. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Rauramo 2006)

2.2 Työkyky

Työkykyyn vaikuttavat perinnölliset tekijät, koulutus sekä työkokemus. Henkilön psyykkiset, fyysiset ja sosiaaliset voimavarat vaikuttavat työntekijän jaksamiseen, vireyteen ja mielialaan. Työhyvinvoinnissa painoarvo on työssä ja siitä saaduissa kokemuksissa. Kokemuksiin vaikuttavat ihmisen tunnetila, arvot, odotukset sekä elämälle ja työlle asetetut tavoitteet. Nämä kokemukset koetaan jokainen yksilöinä. (Aalto 2006, 13–14.)

Jatkuvasti kasvava työn vaatimukset ja henkinen kuormittavuus lisääntyy ja silti eläkeikää nostetaan ylöspäin. Fyysisen työn kuormittavuus ei helpotu iän karttuessa, sillä ihmisen työkyky alkaa heikentyä jo 45 ikävuoden vaiheilla. Tästä syystä työkykyyn kannattaa panostaa koko työuran ajan. Suurimpia työkyvyttömyys riskitekijöitä tutkimusten mukaan on huono hapenottokyky eli kestävyyskunto. Huonolla hapenottokyvillä on yhteyksiä ennen kaikkea sydän- ja verisuonitauteihin. Huonon kunnon omaavat henkilöt ovat alttiimpia tartuntataudeille sekä heidän palautumiskyky kuormituksesta on hitaampaa. Fyysisesti raskas työnkuva lisää työkyvyttömyyseläkeriskiä tuki-

ja liikuntaelinsairauksien osalta. Jokaisen ihmisen kohdalla hyvinvointiin vaikuttavat perhe/ parisuhde, harrastukset, henkilökohtainen elämäntilanne sekä terveys. (Aalto 2006, 11–13.)

Työnhyvinvointi voidaan jakaa työn voimavaroihin ja vaatimuksiin. Voimavaroja metsurintyössä kuluttavat mm. kuormittavuus, vastuun kasvaminen, epävarmuus työn jatkumisesta sekä työyhteisön huono yhteishenki. Tärkeimpiä työhyvinvointia tukevia tekijöitä metsurintyössä ovat mm. työntekijän kokemus arvostus, esimiehen antama tuki, mahdollisuus vaikuttaa työhön sekä varmuus työn jatkumisesta tulevaisuudessa. Myös hyvinvointia tukeviin seikkoihin vaikuttavat metsurin itsensä omatoimisuus ja innostuneisuus työtä kohtaan, joka on työntekijöiden keskuudessa vaihtelevaa. (Kuva 2).



KUVA 2. Työyhteisötaidot – osa työhyvinvointia (Kuntoutussäätiö 2011)

2.3 Työtoverit

Mukavat työtoverit ovat työtyytyttämättömyyttä vähentävä tekijä. Hyvä työkaveri on luotettava, osaava sekä hänellä on yhteistyökykyä ja halua. Hänellä on kyky antaa kriittistä palautetta rakentavalla tavalla. Hyvään työtoveruuteen kuuluu myös olla kehumatta itseään sekä voida innostua omasta työstään. Liiallinen omien murheiden esilletuominen työpäivän aikana voi olla työtovereille henkisesti kuormittavaa. Jos sama ihminen työpaikalla toistuvasti purkaa omaa pahaa mieltään, eikä ole valmis vastavuoroisesti kuuntelemaan ja myötäelämään toisten murheita, silloin hän harjoittaa työkavereittensa emotionaalista hyväksikäyttöä. (Luukkala 2011, 30–31.)

Metsurin työssä käytetään yleensä työparimenetelmää, jossa kahdesta neljään metsuria kulkee samalla autolla työmaalle. Tämä käytäntö tuo työssä käymiseen turvallisuutta ja ongelmien ratkaisutilanteissa tukea sekä työparimenetelmä tuo säästöjä työmatkakustannuksiin. Hyvällä työparilla voi olla positiivisia seurauksia työmotivaatioon. Tähän vaikuttavat työaikojen yhteensovittaminen ja työntekijöiden sosiaaliset taidot. Yksin työskenneltäessä työntekijä on ilmoitusvelvollinen lähiesimiehelleen poistuaan työmaalta. Näin varmistetaan, että työntekijä on saanut työpäivänsä turvallisesti loppuun.

2.4 Vapaa-aika ja liikunta

Työn ja perheen välillä vallitsee kaksisuuntainen suhde. Työstä saamme myönteisiä kokemuksia sekä mahdollisuuksia itsemme toteuttamiseen. Perhe antaa rakkautta, kumppanuutta ja turvallisuutta. Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavat työn luonne, vaativuus, kuormittavuus sekä perhetilanne. Suurin paine liittyy elämän ruuhkavuosiin, jolloin lapset ovat pieniä. (Kauppinen ym. 2013.)

Vapaa-ajan ja työn erottaminen edesauttaa palautumaan työnkuormituksesta. Työn ja vapaa-ajan tulisi olla tasapainossa, silloin työn tekeminen olisi mieluista ja se edistää myös terveyttä. Metsurintyössä liikunta ja hyvä fyysinen kunto auttavat palautumaan fyysisesti raskaasta työstä. Tämä auttaa suoriutumaan annetuista työtehtävistä paremmin ja lisää yleistä vireyttä työpäivän aikana.

Harrastaminen työn ohella vähentää työstä aiheutuvaa stressiä. Hyvä fyysinen kunto edesauttaa työntuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja. Käytäntö metsureiden keskuudessa on, ettei liikuntaa harrasteta työajan ulkopuolella, koska he kokevat fyysisesti raskaan työn kuormittavan riittävästi.

2.5 Lähiesimiehen toiminta

Hyvällä lähiesimies toiminnalla luodaan perusta työyhteisössä työhyvinvoinnille sekä sillä on yhteys työyhteisön työilmapiiriin ja ihmissuhteisiin. Työntekijöiden osaamisen kehittämisellä tähdätään työn hallintaan ja työiloon. (Juuti & Vuorela, 2002, 18.) Lähiesimies voi toiminnallaan vaikuttaa oman työn hallitsemiseen tai työhön vaikuttamiseen, nämä edistävät positiivisesti työmotivaatiota (Nivala 2006, 102–103).

Työyhteisössä voidaan kehittää työhyvinvointia monella tavalla ja silloin lähiesimiehellä on keskeinen rooli. Hyvä lähiesimies tukee työskentelyä ja antaa edellytyksiä työn onnistumiselle. Hyvin onnistunut toiminta näkyy positiivisesti ihmisten välisessä yhteistyössä sekä hyvänä työtuloksena. Keskusteleva ja hyvinvoiva työyhteisö saavuttaa hyviä tuloksia. (Juuti 2006, 83–90.)

3 METSUREIDEN MOTIVOITUMINEN TYÖHÖN

3.1 Työnantaja

Työnantaja, joka ymmärtää henkilöstön arvon, pitää huolta henkilökunnastaan. Työntekijöiden valinnassa työnantajan kannattaa olla tarkkana jo rekrytointivaiheessa ottamalla työhön osaavia ja yhteistyökykyisiä työntekijöitä. Esimiehen tulisi työtehtäviä jakaessaan huomioida kunkin työntekijän vahvuuksia. Työtehtävät eivät saa olla liian vaativia, koska työntekijän tulee kokea hallitsevansa työtä. Työnturvallisuus ja avunsaanti ovat tärkeässä roolissa työyhteisössä. Reklamaatio ja valitusasiat tulee työnantajan ottaa vakavasti ja ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin välittömästi. (Luukkala 2011, 20.)

Työnantajan ottaessa tasapuolisesti huomioon liiketalouden, henkilöstön ja asiakkaat työntekijöiden työhyvinvointi sekä tuloksen teko lisääntyy. Työnantajan keskittyessä pelkästään henkilöstön hyvinvointiin ajautuu liikeidean tehokas tuotanto ja toteuttaminen väärille urille, tästä kärsii maksavan asiakkaan palvelu. Jos taas keskitytään liian paljon pelkkiin asiakkaisiin, aikaa ja energiaa menee liian paljon vaativien asiakkaiden palvelemiseen. (Luukkala 2011, 20.)

Jotta työntekijä tuntee työn merkityksellisyyden, tulee hänen ymmärtää paikkansa organisaation kokonaisuudessa. Palautteen antaminen työntekijöille auttaa heitä tuntemaan, että heidän työpanostaan arvostetaan, vaikkakin palaute olisi negatiivista, mutta rakentavaa. Jokaisella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus kehittää osaamistaan työssään, vaikka perustehtävän rakenne ei muuttuisikaan. Työssä oppiminen auttaa monesti kokemaan raskaatkin työtehtävät miellyttävinä. (Motivointi ja palkitseminen 2013.)

Lähiesimiehen käyttäytyminen metsureita kohtaan vaikuttaa heidän työmotivaatioonsa. Iloisella ja yhteistyötä korostavalla asenteella lähiesimies pystyy vaikuttamaan positiivisesti metsureiden työmotivaatioon. Kiristyvässä kilpailussa ja tiukentuvassa kustannusten seurannassa lähiesimies joutuu tekemään valintoja sijoittaessaan metsureita työmaille. Tähän vaikuttavat myös osaltaan metsureiden erilaiset kyvyt suoriutua työtehtävistä. Suurimmat erot työn tuottavuudessa metsureiden välillä ovat varhaisperkaus- ja taimikonhoitokohteilla. Metsurien määrän vähentyessä heidän arvostus on kasvanut.

3.2 Palkitseminen ja palkkaus

Palkitsemistavoissa kokonaisuus muodostuu aineellisesta ja aineettomasta palkitsemisesta. Aineellisen palkitsemisen tapoja ovat mm. peruspalkka, tulospalkkaus, erikoispalkkiot, optiot ja edut. Aineettoman palkitsemisen tapoja ovat mm. mahdollisuus vaikuttaa ja osallistua päätöstentekoon, koulutus ja kehittymismahdollisuudet, työnsiälty, työstä saatu palaute sekä työsuhteen järjestelyt (kuva 3).

Työntekijän kannalta nämä kaikki palkitsemistavat voivat olla merkityksellisiä sekä työnantajalla on mahdollisuus tarjota niitä. Kuitenkin niillä tavoitellaan erilaisia asioita. Parhaimmillaan aineettomat ja aineelliset palkitsemistavat tukevat toisiaan. Tämän

edellytyksenä, että palkitsemistapojen osa-alueita kehitetään kokonaisvaltaisesti ottamalla huomioon organisaation toimintaympäristön tilanne ja tarpeet. Työntekijän arvioidessa työpaikkansa hyvyttä on palkitsemisen kokonaisuudella suurempi merkitys kuin jonkin yksittäisen järjestelmän käyttämisellä (kuva 3).



KUVA 3. Palkitseminen ja palkitsemistutkimus (Aalto yliopisto 2012)

Rahallisen palkitsemisen tavat ovat peruspalkka, bonukset, tulospalkkiot tai osakepohjainen palkitseminen. Näistä palkitsemistavoista on työntekijälle suoraa taloudellista hyötyä. Rahallisessa palkitsemisessa tulisi palkitsemista arvioida kokonaisuutena. Mahdollisten palkkioiden (peruspalkan ja tulospalkkioiden) lisäksi täytyisi ottaa huomioon muut edut ja sekä osakepohjaiset kannustimet. Palkitsemisen tulisi tukea yrityksen strategiaa, vahvistaa tuloksellisuutta ja yritysten arvoja. (Motivointi ja palkitseminen 2013.)

Rahallisessa palkitsemisessa tulisi käyttää huolellista harkintaa, missä otetaan huomioon yksilöt ja mahdollinen tiimi. Peruspalkankorotukset ovat kumuloituvia, koska sillä on kerrannaisvaikutus moneksi vuodeksi eteenpäin. Tämä korotus vaikuttaa myös lakisääteisiin maksuihin, kuten sosiaaliturva- ja eläkevakuutusmaksuihin ja mahdollisiin tulospalkkioihin, jos ne on sidottu peruspalkkaan.

Motivaation kannalta peruspalkan korotus on myönteinen työmotivaatioon, mutta vaikutus voi jäädä lyhyeksi. Jotta työntekijä kokisi tekemisen ja työnsä arvostetuksi tulee kokonaispalkkauksen olla kunnossa. (Motivointi ja palkitseminen 2013.)

Metsureiden palkanmaksumenetelmissä on huomattavia eroja. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän työkokemus, pitkältä aikaväliltä seurattu ammattitaidon taso, tuottavuus työn tekemisessä, luotettavuus ja annetun työtehtävän vaativuus. Nykyisin metsurin työn jatkumisen epävarmuus ja kausiluonteisuus voivat vaikuttaa työhön suhtautumiseen ja motivaatioon työn suorittamisessa.

Peruspalkkausta parempi motivaatiota lisäävä tekijä on tulospalkkaus. Tulospalkkauksessa pyritään järjestelmää kehittämään niin, että parhaat palkkiot menevät niille, jotka ovat parhaiten tehtävistään suoriutuneet. Motivaation lisäämiseen tulospalkkauksessa keskeinen kohta on, että se koetaan oikeudenmukaiseksi. Palkan noustessa työmotivaatio ei nouse samassa suhteessa, mutta työntekijän huomatessa olevansa palkkauksessa alempana kuin muut, tulee tämä näkymään negatiivisesti työmotivaatiossa. Myös avoin kommunikointi lisää tyytyväisyyttä palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä. (Motivointi ja palkitseminen 2013.)

Varsinaista tulospalkkausta ei metsureilla ole ollut käytössä Kangasniemi-Pieksämäki metsänhoitoyhdistyksessä, mutta vuonna 2013 maksettiin vakituisille työntekijöille bonusta tuloksellisesti hyvin menneen vuoden ansiosta.

3.3 Palkkaus metsurintyössä

Käytettäviä palkkaustapoja metsätyössä ovat aikapalkka (päivä-, tunti-, tai kuukausipalkka), sekä suora urakkapalkka tai tuotospalkka. Metsurin työssä palkkauksen perusteena käytetään työn vaativuutta, työntekijän ammattitaitoa työssään sekä itse työsuoritusta. Työn vaativuus tarkoittaa työn asettamia vaatimuksia työntekijälle. Työn

vaativuus voidaan ryhmitellä tekijöihin, jossa määritellään töiden vaativuudet ja asetetaan työt vaativuusjärjestykseen. Vaativuusryhmittely käsittelee työtä, ei työntekijää. Työntekijän ammattitaidolla tarkoitetaan hänen kykyä suoriutua tekemistään töistä, tämän perusteella määräytyy työntekijälle henkilökohtainen palkanosa. (Metsäalan työehtosopimus 2013–2017, 4 §.)

Metsurin työssä tulisi aina soveltaa työhön parhaiten sopivaa palkkaustapaa, koska sen mahdollistaa joustava työehtosopimus. Nykyisin metsätyössä on siirrytty tuntipalkkaukseen vakituisten työntekijöiden osalta, koska työntekijöihin luotetaan ja tunnetaan heidän työmoraali. Suoran urakan määrittäminen olisi työlästä päivittäisten työtehtävien muuttuessa. Kausivakinaisten työntekijöiden osalta palkanmaksu tapaa sovelletaan tapauskohtaisesti.

Palkanmaksu menetelmään vaikuttavat työntekijän luotettavuus ja työntuotoksen taseisuus työsuorituksissa. Tuntipalkka on selkeämpi palkanmaksutapa niin työntekijälle kuin lähiesimiehelle. Työntekijän on myös mahdollista saada ansiontasausta täytettyään 40 vuotta. Käytännössä ylityökorvauksia ei makseta kuin erikoistapauksissa, koska palkkauksen lähtökohtana on ollut urakkatyö ja sen luonteeseen kuuluva urakkapalkka.

3.4 Työn vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä 1

Lyhyttä opastusta ja normaalia vastuuta vaativat työt. Ensimmäistä vaativuusryhmää käytetään harjoittelijoilla, oppisopimusoppilailla sekä niillä, joilla ei ole riittävää valmiutta työskennellä yksin. Tämän vaativuus ryhmän työt työnjohto osoittaa työn suoritus paikalla.

Vaativuusryhmä 2

Metsätyöt jotka vaativat normaalia ammattitaitoa ja vastuuta. Työhön kuuluu työnsuoritukseen liittyvää laadun seurantaa ja tiedon keruuta. Toisen vaativuusryhmän työläjiin kuuluvat mm. istutus, kaikki raivaussahatyöt, hakkuu ja muu moottorisahatyö.

Vaativuusryhmä 3

Työt, joissa vaaditaan normaalia parempaa ammattitaitoa, ja työt, jotka vaikuttavat muiden työntekijöiden tai alihankkijoiden työsuorituksiin. Kolmannen vaativuusryhmän työtehtäviin kuuluu erilliset suunnittelu/mittaustehtävät, erillinen laadunseuranta sekä kontrollit ja vaaralliset työt, kuten myrskytuhojen tekeminen, sähkölinjojen/asumusten läheisyydessä työskentely.

Vaativuusryhmä 4

Metsätyöt, jotka vaativat normaalia parempaa ammattitaitoa sekä työtehtävät sisältävät muiden työntekijöiden ja alihankkijoiden ohjausta. Näiden tehtävien tulee vaikuttaa muiden työntekijöiden, alihankkijoiden ja asiakkaiden työnsuorittamiseen. Neljännen vaativuusryhmän töihin kuuluu mm. vaativat tiedonkeruu työt, työryhmien itsenäinen työnopastus tai kouluttaminen, metsänhoidon ja korjuun maastosuunnittelu, työryhmien vetäminen ja toteutuksen ohjaaminen, myrskytuhojen poistaminen sähkölinjoilta ja työmaiden työketjujen suunnittelu. (Metsäalan työehtosopimus 2013–2017, 4 §.)

4 TYÖVÄLINEET JA VARUSTEET

4.1 Metsurin työvarusteet

Työvarusteilla ja välineillä on suuri merkitys työn suorittamisessa. Hyvin istuvat ja miellyttävät työvaatteet lisäävät huomattavasti työ mukavuutta työskenneltäessä ajoittain hyvinkin vaihtelevissa olosuhteissa. Työskenneltäessä raivaus- ja moottorisahalla metsurin turvavarusteet ovat pakollisia käyttää. Raivaus- ja moottorisahojen turvavarusteista ja niiden toimivuudesta huolehtii metsuri itse ja vaatetuksen osalta työnantaja. Raivaus- ja moottorisahojen huolto, varaosa ja polttoainekulut ovat työntekijän vastuulla. Näistä aiheutuvat kulut työntekijälle huomioidaan verottomana moottorisahakorvauksena palkanmaksun yhteydessä.

Puuliitto ohjeistaa työnantajaa sekä työntekijää työvarusteista seuraavaa:

Työnantaja hankkii toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevan työntekijän käyttöön seuraavat turvavarusteet:

- Moottorisahatöissä CE-hyväksytty metsuripuku 1–2 kpl
- Raivaussahatöitä tekevälle työntekijälle raivaus- sahatyöntekijän housut ja metsuripusero 1 kpl
- Moottori- ja raivaussahatöissä CE-hyväksytty kypäräpaketti sisältäen kypärän, kuulosuojaimet, silmäsuojan, alusmyssyn ja niskasuojan 1 kpl
- Moottorisahatöissä CE-hyväksytyt metsurin turvajalkineet: kumi- ja nahkajalkineet 1+1 pr
- Muissa töissä muut paikallisesti sovittavat työhön soveltuvat suojajalkineet 1 pr
- Sadeviitta ja sadeasu 1 kpl
- Suojakäsineet 3 pr
- Välipuku 1 kpl
- Hakkuutöissä konkeloliina 1 kpl

Määräaikaiseen työsuhteeseen raivaus- tai moottorisahalla tehtäviin töihin tulevan työntekijän käyttöön työnantaja hankkii tarvittavat em. luettelon mukaiset turva- ja suojavarusteet. (Metsäalan työehtosopimus 2013–2017, 10§.)

Yllämainituista työvarusteista jonkun rikkoutuessa työnantaja hankkii uuden vastaavan varusteen. Työntekijälle työnantaja antaa työsuojelumääräysten mukaiset suojaimet käsiteltäessä kasvinsuojelu- tai torjunta-aineita. Myös työnantaja hankkii työtehtävien edellyttämät turva- ja lisävarusteet esim. lumikengät. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työnantaja hankkii työntekijälle myös taukotakin. Määräaikaisessa työsuhteessa työntekijä saa taukotakin, jos keliolosuhteet niin vaativat. Mikäli normaalis- sa käytössä takki rikkoontuu, työnantaja hankkii uuden tai korjauttaa rikkiinäisen.

Pakollisten turvavarusteiden rikkoutuessa työntekijän tulee keskeyttää työt ja pyytää rikkoutuneen tilalle uusi varuste. Lähiesimiehen tehtävänä on huomauttaa työntekijälle puutteellisista varusteista. Osa metsureista ei koe pakollisia turvavarusteita mielekkäiksi kuten esim. metsurinkypärän käyttö raivaustyössä.

4.2 Sääolot

Metsureilla urakkapalkkaisessa työssä sään tai pimeyden aiheuttamaa ansionmenetystä korvataan olosuhdelisällä, joka on 3 %. Tämä maksetaan tammi-, helmi-, maalisk., marras sekä joulukuulta. Korotus vaikuttaa palkanmaksukauden yksikköhinnoitteluun. (Metsäalan työehtosopimus 2013–2017, 6 §.)

Tämä korotus ei koske päivä- tai tuntipalkkausperusteista metsurintyötä. Talvella työskenneltäessä metsurin työssä ei ole pakkasrajoja, eikä nämä ole korvausperusteisia päiviä. Näissä tapauksissa työntekijän täytyy pitää vuosilomapäiviä tai työajanlyhennyspäiviä.

4.3 Työmaan koko ja etäisyys

Työmatkaan käytetystä ajasta saa kilometrirahaperusteisen korvauksen päivittäisen työmatkan ylittäessä 54 km. Korvaus on 0,06 €/km jase maksetaan kaikille kyydissä olijoille. Oman auton käytöstä maksetaan kilometrikorvausta 0,43 €/km. (Metsäalan työehtosopimus 2013–2017, 6 §.)

Metsureilla työmaan etäisyys vaikuttaa työpäivän pituuteen, koska ajopäiväkirjaan merkitään työmaalle tulo- ja lähtöaika. Työmatkat eivät kuulu käytettyyn työaikaan. Käytännössä työmaat on pyritty järjestämään niin, että ne olisivat mahdollisimman lähellä. Tämä onnistuu käyttämällä työmaata lähimpänä asuvia metsureita. Tällä voidaan osaltaan välttää korkeita matkakulukustannuksia.

4.4 Työaika

Säännöllinen työaika on metsurintyössä enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työajan ylittäessä kahdeksan tuntia vuorokaudessa tulee työnantajan maksaa kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla

korotettua palkkaa. Säännöllisen työajan ylittäessä 40 tuntia viikossa tulee työnantajan maksaa kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettua palkkaa. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia ylityöstä maksettavan palkanosan vaihtamisesta kokonaan tai osin vapa-aikaan työaikana. Tällöin tulee ottaa huomioon ylityön korotusosan vaikutus. (Metsäalan työehtosopimus 2013–2017, 3§.)

Käytäntö työajoissa on, että aamulla aloitetaan työt mahdollisimman aikaisin. Työmaalle tuloaika on työntekijöiden itsensä päätettävissä, kuitenkin työmaalla olo ajan tulee täyttyä. Työaika merkitään matkalaskuun 15 min tarkkuudella. Keväisin ja kesällä metsurit tekevät istutus- ja raivaussahatyötä. Kesäisin kuumissa sääoloissa metsurit työskentelevät aamuyöllä ja aamupäivällä, jolloin lämpötila on inhimillinen työn tekemiselle. Työskentely sadepäivinä on jatkuvaa taukojen ollessa mahdollisimman lyhyitä. Sateisella säällä taukojen pitäminen ei ole mielekästä, joten eväät syödään pikaisesti.

Syksyllä Mhy Kangasniemi-Pieksämäen vakituiset metsurit vaihtavat hakkuutyöhön. Työaika muuttuu tällöin enemmän päivällä tehtäväksi, koska aamut ovat pimeämpiä ja sääolot viileämpiä. Myös työaikoihin vaikuttaa työmaan sijainti. Sääolot vaikuttavat työssä viihtyvyyteen ja motivaatioon työtä kohtaan.

Työmaanvaihdot kesken työpäivän urakkapalkkaisessa työssä vaikuttavat työpäivän pituuteen, koska urakan perusteena on työn lopullinen tuotos. Vakituisten metsurien osalta käytäntö on ollut, että hakkuutyössä työaikaan sisältyy toiseen suuntaan käytetty työmatka-aika.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO

Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen yleisimmät tiedonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin liittyvä tieto. Näitä menetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisesti rinnakkain tai yhdistelemällä tutkittavan asian tai tutkimusresurssien mukaan. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 71.)

Haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija esittää kysymykset suullisesti keskustelun lomassa ja kirjoittaa vastauksia sekä havaintoja muistiin. Etuna haastattelussa on sen joustavuus. Haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus tarvittaessa toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä ja tarkentaa ilmausten sanamuotoa. Haastattelu tutkimusmenetelmänä antaa myös mahdollisuuden muuttaa kysymysten järjestystä keskustelun lomassa, jos haastattelija katsoo sen tarpeelliseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Tämä tutkimus toteutettiin suullisena haastattelututkimuksena ja haastattelukommentit pidetään luottamuksellisena. Haastattelukysymykset tarkastivat toimeksiantaja ja ohjaava opettaja. (Liite 1). Haastattelut toteutettiin joulukuussa 2014 ja haastattelupaikana käytettiin metsänhoitoyhdistyksen toimistoja, jotka sijaitsevat Pieksämäellä, Kangasniemellä, Virtasalmella ja Jäppilässä.

Haastatteluissa käytettiin avoimia kysymyksiä, joita esitettiin keskustelun lomassa. Kysymyksiä oli kaikkiaan 19 kpl. Kysymyksillä selvitettiin lähiesimiehen toimintaa, tiedonkulkua, toiminnan kehittämistä, ammattitaidon ylläpitämistä ja kouluttautumista, työilmapiiriä metsureiden keskuudessa sekä työturvallisuutta ja turvavarusteita. Lisäksi oli peruskysymyksiä, joissa kysyttiin haastateltavien ikää, työkokemusta, kuinka on päätynt metsäalalle ja millaisen he kokevat nykyisen työsuhteen.

Mhy Kangasniemi-Pieksämäen palveluksessa olevista 23 metsurista valittiin 17 metsuria, joita pyydettiin haastatteluun. Haastatteluun pyydettyjen metsureiden valinnan suoritti opinnäytetyön toimeksiantaja. Haastateltavat toimeksiantaja valitsi arvonnalla, kuitenkin arvonta suoritettiin niin, että Jäppilästä, Virtasalmelta, Kangasniemestä ja Pieksämäeltä olisi haastateltavia. Haastateltavat olivat kaikki miehiä, koska metsureina ei työskentele naisia kyseisessä metsänhoitoyhdistyksessä.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuudesta tulevat esiin kysymykset sen totuudesta ja objektiivisesta tiedosta, siksi on aiheellista miettiä, onko tutkimuksen piirissä yhtenäisiä käsityksiä tutkimuksen luotettavuudesta. Myös laadullisen oppaiden luotettavuuteen liittyvät tarkastelut ovat erilaisia ja eri asioita painottavia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134.)

Objektiivisuuden ongelman tarkastelussa tulee erottaa havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus. Puolueettomuuden tarkastelussa tulee esille kysymys, pyrkiikö haastattelija ymmärtämään ja kuulemaan haastateltavia itsenään vai suodattuuko haastateltavan kertomukset haastattelijan kehyksen läpi. Esimerkiksi vaikuttavatko haastattelijan sukupuoli, ikä, uskonto, poliittinen asenne, kansalaisuus, virka-asema, siihen mitä hän kuulee ja havainnoi. Haastattelun luotettavuudesta tulisi huomioida haastattelijan puolueettomuusnäkökulma. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 135–136.)

Tässä haastattelututkimuksessa luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat haastateltavien hienotunteisuus kommentaissa, pelko kommenttien paljastumisesta, asioiden henkilöityminen, puolueettomuus sekä haastattelijan aseman vaikutus haastateltavaan. Myös tutkimuksien luotettavuuteen vaikuttavana tekijänä on haastattelijan omakohtainen kokemus metsurin työstä. Haastateltujen metsureiden kommentaista ja käyttäytymisestä haastattelujen aikana ei ollut huomattavissa mitään, mikä asettaisi tutkimuksen luotettavuuden kyseenalaiseksi. Myöskään haastattelijan tämän hetkiselä asemalla ei ollut vaikutusta haastateltujen käyttäytymiseen. Haastattelijan omakohtainen kokemus metsurin työstä helpotti keskinäistä kommunikointia.

6 TUTKIMUSTULOKSET

6.1 Haastateltavien jakautuminen ja tausta

Suunnitellusta 17 haastateltavasta haastatteluun suostui 12 metsuria, jotka kaikki olivat miehiä. Haastattelusta kieltäytyneet sanoivat syyksi kiinnostamattomuuden asiaa kohtaan tai ” *kait niitä on aktiivisempiakin työntekijöitä*”. Haastatteluun suostuneista kolme oli vakituista työntekijää, kahdeksan kausivakinaista ja yksi yrittäjä. Haastateltavat jakautuivat seuraavasti: Pieksämäeltä oli kolme, Kangasniemeltä viisi, Virtasal- melta yksi ja Jäppilästä kolme metsuria.

Haastatteluun osallistuneista työntekijöistä nuorin oli iältään 28 vuotta ja vanhin 62 vuotta. Kaikkien haastateltujen keski-ikäksi muodostui 49,6 vuotta. Ikärakenne jakautui haastateltavien kesken seuraavasti: 28–35 -vuotiaita oli kaksi kappaletta, 36–50 -vuotiaita oli kaksi kappaletta ja 51–62 -vuotiaita oli kahdeksan kappaletta.

Metsänhoitoyhdistys Kangasniemi-Pieksämäen ry:n palveluksessa haastateltavat olivat työskennelleet 1–23 vuotta. Työntekijöiden keskimääräinen työkokemus kyseisessä metsänhoitoyhdistyksessä oli 10 v 6 kk. Kausivakinaisilla työssäolokuukausia vuodessa oli ollut noin puoli vuotta ja se keskittyi aikavälille touko-lokakuu.

Haastatelluista työntekijöistä kaksi oli käynyt metsäkoulun ja valmistunut sieltä metsuriksi. Loput haastatellut olivat itseoppineita tai kouluttautuneet metsurintyöhön kurssien avulla. Koulutuksia he olivat saaneet aikaisemmilta työnantajilta sekä metsänhoitoyhdistys Kangasniemi-Pieksämäeltä. Ammatinvalintaan vaikuttaneita syitä olivat mm. *”tykkään liikkua luonnossa”, ”isän jalanjalkia seuraten”, ”tuli lähettyä istutus hommiin ja jäin alalle”, ”itsenäinen työ”, ”alottaessa oli hyvä palkka”, ”vahingossa pääsin”*.

Melkein kaikki haastateltavat kokivat nykyisen työsuhteen hyväksi ja olivat tyytyväisiä. Muutama haastateltava koki työsuhteen olevan liian kausiluonteinen. Vastaavasti muutama oli tyytyväinen työn ollessa kausiluonteinen. Syyksi he kertoivat kiinnostuksen olevan vähäinen lumihangessa rämpimiseen sekä arvostus omaan vapaa-aikaan. Hyvänä asiana kaikki haastateltavat pitivät hyvin hoidettua organisaatiota sekä ettei asioista tarvinnut riidellä, vaan epäselvissä tapauksissa voi rakentavasti keskustella.

6.2 Lähiesimiehen toiminta ja tiedonkulku

Lähiesimiesten toiminnassa koettiin olevan merkittäviä eroja. Erot koostuivat metsureiden töiden järjestelyissä ja työnlaadun vaatimuksissa. Haastateltavien mielestä tämä aiheutti välillä pientä epävarmuutta ja ylimääräistä pohdintaa työn tekemisessä. Työnlaadun vaatimukset heidän mielestään vaikuttivat merkittävästi työntuottavuuteen. Kuitenkin pitempään kyseisessä metsänhoitoyhdistyksessä työskennelleet kertoivat oppineensa tuntemaan eri lähiesimiesten toimintatavat.

Lähiesimieheltä saatu palaute koetaan pääasiassa hyväksi, mutta palautetta voitaisiin antaa enemmän. Työstä annettu palaute oli kaikkien mielestä rakentavaa ja kehittävää. Pieksämäellä ja Kangasniemessä työskentelevät metsurit toivoivat saavansa enemmän positiivista palautetta, johon haastateltava kommentoi *”kait se pitää niin ymmärtää, että jos mitään ei kuulu niin kaikki on mennyt hyvin”*. Virtasalmen ja Jäppilän metsurit saivat pääasiassa vain positiivista palautetta tehdystä työstä, minkä he kokivat olevan

hyvä asia työmotivaation kannalta. Kuitenkin he olivat valmiita ottamaan vastaan rakentavaa palautetta.

Lähiesimiehen antama tuki koetaan hyväksi ja työskentelyä edistäväksi. Kaikki haastatellut metsurit kertoivat saavansa apua ongelmatilanteissa. Apu koettiin saavan yllättävänkin nopeasti. *”Aina saa apua kun puhelimella kysyy ja jos eivät vastaa niin soittavat takaisin heti kun pystyvät”, ”Kyllä pomo tulee työmaallekin jos on epäselvät rajat”*. Yleinen mielipide oli, että työhyvinvointi huomioidaan työn teettämisessä niin hyvin kuin se on mahdollista. Tarvittaessa vapaapäiviä annetaan pitää, mutta niistä täytyy enakkoon sopia. Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä haastateltavat kokivat työn vapauden työaikojen suhteen.

Yleisesti koettiin työntekijöiden ja lähiesimiehen väliset suhteet rennoiksi, avoimiksi, jopa kaverilliseksi. Haastateltavat kertoivat pystyvänsä puhumaan henkilökohtaisistakin asioista lähiesimiesten kanssa. Muutama henkilö totesi olevan pieniä erimielisyyksiä ajoittain lähiesimiehen ja metsurien välillä työasioista. Erimielisyyksillä ei ollut vaikutusta työntekijän ja lähiesimiehen välisiin suhteisiin. Kuitenkin erimielisyystilanteet kerrottiin hoituvan huumorilla ja keskustelemalla.

Tiedonkulussa oli vaihtelevuutta lähiesimiesten välillä toimialueesta riippuen. Työntekijät, joilla on työpari, toivoivat saavansa molemmille työntekijöille tarvittavat työmaaohjeet ja kartat. Tiedonkulun käytänteissä oli eroja lähiesimiesten välillä, osa metsureista sai kartat ja työmaaohjeet sähköpostin välityksellä ja toisille annetaan ohjeistus toimistolla. Eläkeikää lähestyvät metsurit halusivat käydä ohjeet ja kartat toimistolta, koska he kokivat parempana tapana saada työmaaohjeet kasvatusten. Kaikki metsurit saivat useamman työmaan ohjeistuksen samalla kertaa. Muutama haastateltava toivoi parempaa pohjustusta työmaan ennakko-ohjeistukseen. *”Enemmän pohjustusta ja tietoa etukäteen, ettei tarvitse kiertää alueita”*, kommentoi haastateltava.

Tiedonkulussa vanhemmilla ja pitemmän kokemuksen omaavilla metsureilla ei ollut halukkuutta kehittää tiedonkulkua, koska he kokivat nykyisen systeemin hyväksi. Heillä ei ollut myöskään halukkuutta opetella tietotekniikan hyväksikäyttöä. Nuoremmilla metsureilla oli innokkuutta ja halua tiedonkulun kehittämiseen esim. älypuhelinsovellusten käyttöönottamiseen.

6.3 Mhy:n toiminnan kehittäminen

Kaikki haasteltavat sanoivat tulleen kuulluksi kehittämisehdotuksissa, mutta eivät olleet välttämättä huomanneet asioiden muuttuneen. Kehittämiseen liittyviä ehdotuksia haastateltavat toivat esille kysyttäessä. Omatoimisesti he kertoivat ehdotuksia silloin, kun työn tekeminen ei ollut sujuvaa tai töiden organisointi oli heidän mielestään pielessä. Kehittämisehdotukset liittyivät työnsujuvuutta parantaviin tekijöihin, kuten istutustöiden organisointiin.

Osalla työntekijöistä oli halukkuutta toiminnan kehittämiseen pyydettyäessä. Muutama vastasi, että ”*eipä ole paljoa kyselty*”. Toiminnan kehittämisessä sosiaalinen kanssakäyminen ja virkistystoiminta olivat merkittävästi esillä. Toiveina oli, että järjestettäisiin enemmän esim. risteilyjä, TYKY-päiviä, saunailtoja sekä tilanteita, joissa olisi mahdollista miettiä asioita yhdessä. Tällä koettiin oleva myös merkitystä työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen.

6.4 Ammattitaidon ylläpitäminen ja kouluttautuminen

Haastatelluista metsureista kaikki kokivat olevansa ammattitaitoisia ja hallitsevansa työnsä ”*käytännön tasolla luotan itseeni joka hommassa*”. Istutus- ja raivaustyö koettiin helpoksi ja rutiinilla hoituvaksi. Kaikki metsurit tekevät istutus- ja raivaussahatyötä. Lisäksi vakituiset tekevät moottorisahatyötä, joka koostuu taajamahakkuista ja pihapuidenkaadosta. Kuitenkin vakituiset metsurit, jotka työskentelevät myös moottorisahalla, toivoivat olevan säännöllisesti vaativimpia töitä esim. pihapuidenkaatoa, ammattitaidon ylläpitämiseksi.

Annetuista työtehtävistä kaikki metsurit totesivat selviävänsä hyvin, vaikkakin pientä pohdintaa joutuvat välillä tekemään työskentelyn ohessa. Hyvin työtehtävistä selviytymisen taustalla oli vankka työkokemus metsäalalta. Myöskään heidän mielestä annetut työtehtävät eivät olleet liian vaativia.

Vanhemmat ja kokeneemmat metsurit kokivat lisäkoulutuksen turhaksi, mutta kuitenkin osa metsureista piti ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta tärkeänä. Ne metsurit, jotka eivät kokeneet tarvitsevansa lisäkoulutusta, kommentoivat; ”*ei vanha koira opi uusia temppuja*”, ”*työtä tekemällä ammattitaito pysyy*”, ” *ei tällä iällä koulutusta tarvii*”.

Haastattelussa oli nähtävissä, että lisäkoulutuksen tarve jakautui nuorten ja vanhempien metsureiden keskuudessa. Nuoremmilla metsureilla oli halukkuutta koulutuspäiviin ja vanhemmat eivät välittäneet niistä. Kuitenkin metsänhoitoyhdistys oli järjestänyt metsureille työturvallisuuteen ja ensiapuun liittyvää koulutusta ja kaikki kertoivat osallistuvansa. Koulutuspäivät koettiin sosiaalisesti kanssakäymiseksi ja virkistystoimintana, jossa voi jakaa kokemuksia. Kukaan haastateltavista ei ollut käynyt omaehtoisesti vapaa-ajalla lisäkoulutusta.

6.5 Metsurien kokemus työilmapiiristä

Metsureiden välit haastateltavien kokemusten mukaan olivat hyvät ja rennot. ”*Höpötellään kun nähdään*”, kommentoi haastateltava. Metsureiden välillä ei esiintynyt kilpailua tai katkeruutta. Kuitenkin metsureilla oli vähän yhteistä kanssakäymistä, koska työskentely tapahtuu yksin tai työparin kanssa. Metsureiden välillä vallitsee humoristinen ajattelutapa työstä ja siitä suoriutumisesta.

Jäppilässä ja Virtasalmella metsurit pääasiassa työskentelevät yksin. Tähän vaikuttaa metsureiden asuinpaikan sijainti. Haastateltava kommentoi, ”*ei ole järkeä lähteä hakemaan kaveria toiselta puolelta kylää, kun työmaa on parinkilometrin päässä kotoa*”. Myös Pieksämäellä ja Kangasniemessä oli muutamia metsureita, jotka työskentelivät yksin, eikä heillä ollut kiinnostusta saada työparia. Näiden kommentti oli, ”*ei oo työparia enkä tarvii*”.

Työparin kanssa työskentelevät metsurit kokivat heidän väliset suhteet hyviksi, vaikkakin pientä hakausta välillä oli ollut. Nämä pienet erimielisyydet olivat hoituneet keskustelemalla ja huumorilla. Suurin erimielisyyden aihe oli työaikojen yhteensovittaminen. Myös työntuottavuudessa oli erimielisyyttä, josta haastateltava kommentoi ”*meillä on sama palkka, vaikka minä raivaan enemmän*”. Työparin kanssa työskentely koettiin hyvänä asiana ongelmatilanteissa ja työturvallisuusasioissa. Työn viihtyvyyttä

lisäävänä tekijänä pidettiin juttelua taukojen aikana. Asioiden sujumiseksi molemmilta työpareilta vaaditaan joustavuutta ja sitoutumista sovittuihin asioihin.

6.6 Varusteet ja työturvallisuus

Haastateltavista kaikki olivat tyytyväisiä siihen, kuinka hyvin työturvallisuus huomioidaan metsänhoitoyhdistyksessä. Sitä jopa pidettiin liiankin esillä olevana, mutta he ymmärsivät lähiesimiehen vastuun. Työehtosopimuksen mukaiset turvavarusteet he kertoivat saaneensa pyytämättä sekä lähiesimiehen muistuttavan työturvallisuudesta säännöllisesti. Metsänhoitoyhdistys käyttää DIMEX- merkkisiä työ- ja turvavarusteita. Metsureiden halutessa muun merkkiset tai kalliimmat turvavarusteet metsänhoitoyhdistys on hyvittänyt metsurille DIMEXin hinnanosuuden. Tätä pidettiin hyvänä ratkaisuna. Rikkoutuneiden varusteiden tilalle he olivat saaneet aina uudet. Myös vaativien puiden kaatoon liittyvät apuvälineet ovat metsänhoitoyhdistyksellä omistuksessa, näitä ovat puunkaatotunkki ja talja. Yksin työskenneltäessä metsurit joutuvat ilmoittamaan lähiesimiehelle töistä lähtiessään tai kun on saapunut kotiin. Muutamille metsureille tämä oli ongelma, koska he kokivat sen käyttämiseksi.

6.7 Tyytyväisyys palkkaan

Haastatellut metsurit olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä palkkaansa, jota kommentoitiin näin ” olen palkkaani tyytyväinen työmäärään nähden”. Yksi metsuri ei ollut tyytyväinen palkkaansa, koska ansio oli pudonnut edellisestä vuodesta. Istutustyössä kaikki metsurit työskentelevät urakkaperusteisella palkalla, jossa he kokivat pääsevänsä helpolla hyvään ansiotasoon.

Vakituiset metsurit työskentelevät tuntipalkalla raivaus- ja moottorisahatöissä, joten heillä ei ollut suurta painetta työn tuottavuuden suhteen esim. tapauksissa jolloin kesken työpäivän vaihdetaan työmaata. Metsurit, jotka työskentelevät raivaussahatyössä hehtaariohtaisella urakkapalkalla, kokivat painetta työntuottavuudesta silloin, kun työmaata vaihdetaan kesken päivän.

7 POHDINTAA

7.1 Lähiesimiehen toiminta

Lähiesimiehen toiminnalla on keskeinen rooli metsureiden työhyvinvoinnissa. Hyvällä lähiesimiehen toiminnalla luodaan perusta työyhteisön työilmapiiriin ja ihmissuhteisiin sekä voidaan pitää työmotivaatiota korkealla. Lähiesimiehen tehtävänä on tukea työskentelyä ja antaa edellytyksiä työn onnistumiselle. Tällä voi olla vaikutusta työntuotokseen ja sairauspoissaoloihin. Työntekijät toivoivat saavansa työstään enemmän palautetta. Asiakkaalta saatu palaute tulisi kulkeutua työntekijälle asti. Tällä voisi olla vaikutusta työmotivaatioon sekä työssä oppimiseen.

Metsänhoitoyhdistyksessä metsureilla ja lähiesimiehillä on hyvät suhteet toisiinsa. Keskinäinen kommunikointi on rentoa ja avointa. Kuitenkin lähiesimiesten toimintatapoihin ja työmaiden ohjeistukseen kaivataan yhtenäisiä linjoja asioiden hoitamisen selkeyttämiseksi, vaikkakin asiakkaalla on päätösvalta työnlaadun määrittämisessä. Kiristyvässä kilpailussa työnlaatu tulisi olla kilpailukykyistä, koska työ kustannuksilla ei voi loputtomiin kilpailla. Työmaan oheistuksen yhtenäistäminen koskee varhaisperkaus, taimikonhoito sekä ennakkoraivauskohteita.

7.2 Metsureiden palkka

Työstä saadusta palkasta on työntekijälle suoraa taloudellista hyötyä, siksi rahallisessa palkitsemisessa tulisi palkitsemista ajatella kokonaisuutena. Rahallisessa palkitsemisessa tulisi käyttää huolellista harkintaa, missä otetaan huomioon yksilöt ja mahdollinen tiimi. Työmotivaatioon peruspalkan korotus on positiivinen, mutta sen vaikutus voi jäädä lyhyeksi.

Metsänhoitoyhdistyksen metsurit ovat tyytyväisiä palkkaansa. Kuitenkin palkan muodostumisen perusteet ovat ikuisuus kysymys, onko urakkataksa kohdallaan? Tuntipalkalla työskentelevät ovat palkkaan tyytyväisempiä kuin urakalla tekevät, koska tietävät työmaan loputtua työstä saatavan palkkasumman. Urakalla tekevät saattavat joutua neuvottelemaan lähiesimiehen kanssa palkanmuodostumisen perusteista. Kuitenkin lähiesimiehen on huomioitava työn kustannukset ja kerrottava ne metsurille painostamatta asialla liikaa.

7.3 Työhyvinvoinnin taso ja työmotivaatio metsureilla

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työntekijä kokee työn tekemisen mielekkääksi ja sujuvaksi terveyttä sekä uraa edistävässä työympäristössä. Yhteistyön sujumiseen vaikuttavat tiedonkulku ja vuorovaikutus. Lähiesimiehen johtamistaidot ja tuki ovat merkittäviä seikkoja työhyvinvoinnissa. Myös työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän oma fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kunto.

Työkykyä voidaan ylläpitää pienilläkin vapaa-ajan käytön ”sijoituksilla”. Työkykyä voitaisiin ylläpitää kannustamalla työntekijöitä työskentelyn ohessa taukoliikuntaan sekä vapaa-ajan liikuntaan. Tällä voisi olla mahdollisesti vaikutusta työntuottavuuteen ja sairauspoissaoloihin. Työntekijää työssä motivoivat oma ammattitaito, tehtävien hallinta sekä kehittymismahdollisuus työssä. Työssä työmotivaatioon vaikuttavat kaikki työhyvinvoinnin osatekijät. Työhyvinvointi onkin monien osa-alueiden kokonaisuuden hallitsemista. Useasti vaihtuvilla työtehtävillä voidaan ylläpitää hyvää työmotivaatiota. Tämä korostuu taimenistutustyössä, koska työ on yksitoikkoista ja eikä vaadi paljoa ammatillista taitoa. Metsurin työ ei mielestäni ole henkisesti kuormittavaa, joten työpäivän jälkeen työasiat eivät vaivaa.

Mhy Kangasniemi-Pieksämäki ry:n organisaatio on hyvin toimiva ja työntekijöistään huolta pitävä. Metsureita kohdellaan tasapuoleisesti. Metsurit ovat tyytyväisiä metsänhoitoyhdistyksen toimintaan ja he ymmärtävät, että kaikkien toiminta vaikuttaa lopputulokseen. He ovat tyytyväisiä palkkaansa, työturvallisuuteen ja kokevat työpäivällä vallitsevan avoimen ja luotettavan ilmapiirin. Työnantaja voi positiivisella asenteella pitää metsureiden työmotivaatiota korkealla.

Myös työstä saatu palaute on tärkeää motivaation ja työssä kehittymisen kannalta. Palautteella ei ole merkitystä, onko se negatiivista vai positiivista. Oikein annettu palaute voi vaikuttaa myös työmoraaliin. Metsureiden työhyvinvointi on hyvällä tasolla. Työhyvinvointi ei ole kuitenkaan pysyvä tila, koska raskaassa työssä olosuhteet sekä tehtävä työlaji voivat tehdä työstä vieläkin raskaamman. Kesäisin on kuuma ja talvella voi olla koviakin pakkasia sekä lumiolosuhteet voivat vaikuttaa mielialaan.

Nuorten ja eläkeikää lähestyvien metsureiden välillä oli merkittäviä eroja vuosittaisen työskentelymäärän suhteen sekä halussa työskennellä läpi vuoden. Eläkeikää lähestyvillä ei ollut halukkuutta työskennellä talvisin, koska ansiosidonnainen työttömyyskorvaus on riittävän suuri toimentuloon. Myöskään heillä ei ollut innostusta hankkia hakkuutyöhön tarvittavia välineitä. Tähän vaikuttaa työn tarjonnan epävarmuus sekä tämän hetkinen elämäntilanne. Mielestäni työntekijöiden tulisi tehdä työtä tarjonnan mukaan eikä sen mukaan, mikä riittää pysymään ansiosidonnaisella päivärahalta. Kuitenkaan ei saa unohtaa työn tekemisen järkevyyttä sääolosuhteiden puitteissa.

7.4 Tulevaisuus

Työssä käyvien ammattimetsureiden keski-ikä on reippaasti yli 50 vuotta ja heitä on enää vain n. 3 500 kpl jäljellä. Herääkin kysymys, kuinka kauan metsureita riittää, kun alalle ei ole kovinkaan suurta määrää uusia tekijöitä tulossa. Tästä syystä jäljellä olevista metsureista kannattaa pitää kiinni. Kaikesta huolimatta metsässä riittää työtä tulevillekin sukupolville. Metsurin työssä työajat ovat suotuisat ja vapaat. Tämä tuo vapauden tunnetta työn tekemiseen. Työaikojen ollessa vapaat työntekijät voi suunnitella vapaa-ajan asioiden hoitamisen joustavammin.

Vielä 20–30 vuotta sitten fyysisesti raskasta työtä pidettiin luonnollisena valintana, mutta nykyisin kehityksen myötä ihmisten ajatus on muuttunut. Täytyisi saada rahaa työstä paljon ja mahdollisimman helpolla. Vaikkakin metsäala elää murrosten ja muutosten aikaa, silti suomalaisella puulla on tulevaisuudessa käyttöä. Tällä hetkellä teollisuuden investoinnit näyttäisivät positiivista suuntaa puunkäytölle. Siksi metsurintyön markkinointiin tulisi panostaa nuorten keskuudessa, koska työssäkäyvien metsureiden keski-ikä on korkea ja metsäalalle tulevat nuoret suuntautuvat pääasiassa metsäkonepuolelle. Metsurin työn kiinnostavuutta alentavat fyysisesti raskas työ, epävarmuus palkkatasosta sekä työn jatkuvuuden epävarmuudesta.

Jos nuoria aiotaan saada metsään töihin tulevaisuudessa, niin se vaatisi asennemuutosta heiltä metsurintyötä kohtaan. Työn vapaus ja monipuolisuus sekä luonnonläheisyys voivat olla syitä motivoida nuoria alalle, vaikka metsurintyö ei ole kovinkaan kysyttyä nuorten keskuudessa. Myös uusien teknologian sovellusten käyttöönotto voisi toimia kannustimena nuorille. Sovellukset voisivat olla esim. aiemmin mainitut älypuhelinsovellukset. Tämän kehitystyön voisi aloittaa jo metsäkoulussa sekä tällä hetkellä ken-

tällä työskentelevillä nuoremmilla metsureilla. Mielestäni tulisi ottaa enemmän työharjoitteluun metsäkoulun aloittaneita opiskelijoita. Nämä nuoret tulisi sijoittaa kokeneimpien metsureiden mukaan opettelemaan sujuvaa työskentelyä.

LÄHTEET

Aalto Riku 2006. Työelämän selvitymisopas. Saarijärven Offset Oy: WSOYpro/Dosendo-tuotteet

Aalto-yliopisto 2012. Palkitseminen ja palkitsemistutkimus. WWW-dokumentti, Julkaistu 30.11.2012.
<http://www.palkitseminen.tkk.fi/aiheet/johdanto/tapoja.htm>. Päivitetty 30.11.2012.
 Luettu 14.12.2014.

Ala-Laurinaho, Arja 2011. Metsätalouden Työhyvinvointi. Työhyvinvointi Metsätaloudessa- teemaehdotuksia. WWW-dokumentti.
http://www.metsateho.fi/files/metsateho/tyhy_pdf/. Ei päivitystietoja. Luettu 14.12.2014.

Juuti Pauli & Vuorela Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Juuti Pauli 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Teoksessa Vesterinen Pirkko (toim.)2006. Helsinki: WSOY, 83–90.

Karjalainen 2013. Metsureiden määrä supistunut 30 vuodessa 96 prosenttia. WWW-dokumentti. <http://www.karjalainen.fi/uutiset/uutis-alueet/kotimaa/item/23978-metsureiden-maara-supistunut-30-vuodessa-96-prosenttia>. Päivitetty 25.1.2013. Luettu 30.9.2013.

Kauppinen, Kaisa, Toivanen, Minna & Moisio, Elina 2013. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. WWW-dokumentti.
<http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2010.pdf> . Ei päivitystietoja. Luettu 29.9.2013.

Kuntoutussäätiö. Työyhteisötaidot – osa työhyvinvointia Työn merkitys ihmiselle – iloa ja imua 2011. WWW-dokumentti. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/666/Karkkila_manka.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 29.9.2013.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa, - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Metsäalan työehtosopimus 1.12.2013–31.1.2017.WWW-dokumentti.
<http://www.puuliitto.fi/files/3567/MetsaalanTesVihko-2013-2017.pdf>. Ei päivitystietoja. Luettu 3.12.2014

Motivointi ja palkitseminen 2013. WWW-dokumentti. <http://esimies.info/Motivointi-ja-palkitseminen.php>. Ei päivitystietoja. Luettu 23.9.2013.

Nivala Veijo 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Teoksessa Vesterinen Pirkko(toim.)2006. Helsinki: WSOY, 102–103.

Rauramo, Päivi 2006. Kansalaisyhteiskunta. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä. WWW- dokumentti. [http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-_ja_yhdistystoiminta /kansalaisfoorumi.net_jarjesto-_ja_yhdistystoiminta/tyohyvinvointia_lisaavia_tekijoita](http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/jarjesto-_ja_yhdistystoiminta/kansalaisfoorumi.net_jarjesto-_ja_yhdistystoiminta/tyohyvinvointia_lisaavia_tekijoita). Ei päivitystietoja Luettu 23.9.2013.

Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kansilehden kuva: Ronkainen Matti 5.2.2010. Metsä.fi, metsähallituksen lehti, metsureita ei kylmäkangista. WWW-dokumentti, <http://www.metsafi-lehti.fi/metsatalous/metsureita-ei-kylma-kangista/>
Julkaistu 5.2.2010. Luettu 30.9.2013.

LIITTEET**Liite 1(1). Haastattelukysymykset**

Opinnäytetyön haastattelu kysymykset:

Peruskysymykset:

Ikä

Koulutus

Työkokemus

Kuinka olet päätenyt metsäalalle?

Millaisena koet nykyisen työsuhteen?

Lähiesimiehen toiminta

Millaisena koet lähiesimieheltä saadun palautteen?

Koetko saavasi riittävästi tukea ongelmatilanteissa lähiesimieheltä? Millaista?

Kuinka lähiesimies ottaa mielestäsi huomioon työhyvinvoinnin työssäsi? Perustelut

Millaisena koet lähiesimiehen ja työntekijöiden väliset suhteet?

Miten kehittäisit lähiesimiehen toimintaa?

Tiedonkulku

Miten koet tiedonkulun toimivan töiden organisoinnissa? Perustelu

Millaisia muutoksia haluaisit asiaan?

Miten kehittäisit tiedonkulkua?

Toiminnan kehittäminen

Miten sinua kuunnellaan mhy:n toiminnan kehittämisessä?

Kuinka osallistut toiminnan kehittämiseen ja osaatko nyt sanoa kuinka sitä voisi kehittää?

Liite 1(2). Haastattelukysymykset

Ammattitaidon ylläpitäminen ja koulutus

Kuinka mielestäsi hallitset työsi?

Kuinka koet selviytyväsi annetuista työtehtävistä? Perustele

Miten kehittäisit ammattitaidon ylläpitämistä?

Työilmapiiri metsureiden keskuudessa

Millaisena koet metsureiden väliset suhteet?

Kuinka mielestäsi työskentely sujuu työparin kanssa?

Miten sinä voisit vaikuttaa työilmapiiriin?

Mitä mielestäsi pitäisi tehdä, että työilmapiiri säilyy/ paranee? Perustelut

Työturvallisuus ja varusteet

Millä tavalla työturvallisuus huomioidaan työssäsi?

Oletko saanut työturvallisuuteen liittyvää koulutusta ja koetko tarvitsevasi lisäkoulutusta?